

Dokumentation



18. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute

18.11. – 20.11.2004 in Sprockhövel

IG Metall Vorstand
Team Vertrauensleute
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion:
Andreas Skowronek
Peter Kern
Bilder: Ruth von Spalding
Gestaltung: Andreas Skowronek

Vorwort

Die 18. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute stand unter dem Motto „Nah dran und kompetent“, ein Motto, unter dem rund 400 Vertrauensfrauen und -männer über die aktuellen und künftigen Herausforderungen diskutierten. *Nah dran* an den drängenden Problemen, *kompetent* bei der Lösung dieser Probleme, das war der Anspruch der Konferenz und er wurde in spannenden Diskussionen eingelöst.

Die Ergebnisse dieser Diskussionen noch einmal zusammenzufassen und vorzulegen, ist der Zweck dieser Dokumentation. Sie zeigt: die Konferenz hat sich zum richtigen Zeitpunkt den richtigen Fragen gestellt und praktikable Lösungsansätze erarbeitet. Wie können Belegschaften stärker an betriebspolitischen Entscheidungen beteiligt werden und wie lässt sich die novellierte Betriebsverfassung dabei nutzen? Wie lassen sich Strategien gegen zunehmende Standortkonkurrenz entwickeln? Welche Bedeutung kommt dabei den Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten zu und wie kann die Kampagne „Gute Arbeit“ hilfreich sein? Wie können wir neue Beschäftigtengruppen und jüngere Arbeitnehmer als Mitglieder gewinnen und halten? Wie kann man den Flächentarifvertrag stabilisieren und wie den ERA-Tarifvertrag im Interesse der Beschäftigten umsetzen? Antworten zu diesen und weiteren betriebspolitischen Fragen finden sich hier dokumentiert.

Die Konferenz fand zu einem für die IG Metall durchaus schwierigen Zeitpunkt statt. Die politischen Kontrahenten verfolgten und verfolgen die Absicht, die Unternehmensmitbestimmung, die Betriebsverfassung, die Tarifautonomie - Leitideen der Gewerkschaften - in ihrer Substanz nachhaltig zu schwächen. Es war eine der thematischen Herausforderungen, vor die sich die Konferenz gestellt sah, ein solches Zurück in vordemokratische Zeiten zu verhindern und der Debatte eine andere Richtung zu geben: Also Ideen zu entwickeln, wie sich die Prinzipien einer sozial regulierten Wirtschaft unter der Bedingung einer globalisierten Welt fortentwickeln lassen. Diese Thematik wird uns über den Tag hinaus beschäftigen und uns weitere Antworten abverlangen.

Die vor uns liegenden Aufgaben sind vielfältig. Sie zu bewältigen kann nur gelingen, wenn engagierte Vertrauensleute und Betriebsräte eine kluge Arbeitsteilung praktizieren. Auch dies ein Ergebnis der Diskussionen, das in der hier vorgelegten Broschüre festgehalten ist. Sie soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die guten Ideen präsent halten, die in den drei Sprockhöveler Tagen im Herbst 2004 entstanden sind, damit diese Anregungen in eine überzeugende Betriebspolitik der Vertrauensleute einfließen können.



Berthold Huber
2. Vorsitzender

Inhaltsverzeichnis

„Es ist eine schwierige Zeit“

Alle vier Jahre treffen sich die Vertrauensleute der IG Metall zu einer bundesweiten Konferenz. Am 18. November 2004 war es wieder soweit: Mehr als 450 Vertrauensleute der IG Metall hatten sich im Bildungszentrum Sprockhövel eingefunden. Bereits das Konferenz-Thema „Eine andere Arbeitswelt ist möglich – Vertrauensleute gestalten Zukunft“ machte klar: Die immens hohe Arbeitslosigkeit und stets neu entfachte Diskussionen über den Fortbestand gewerkschaftlicher Errungenschaften wie Tarifvertrag und Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene verlangen nach Antworten.

Dies betonte auch der Zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber, indem er zu Beginn der Tagung die „schwierige Zeit“, in der man sich befinde, hervorhob, um zugleich zu betonen, dass man die Konferenz dazu nutzen wolle, die Position der IG Metall in Betrieb und Gesellschaft zu stärken. „Trotz aller Abwehrkämpfe bin ich überzeugt: Diese Herausforderungen bieten auch eine Chance“, so sein erstes Resümee. Eine ganze Reihe von Themen sollte die Konferenz prägen; jedes von ihnen von großer Wichtigkeit für die Gewerkschaftsarbeit. Angefangen bei der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit über die Tarifpolitik bis hin zur Verteidigung des Sozialstaatsprinzips – insgesamt zehn Themen hatte die Konferenz für die intensive Diskussion in Arbeitsgruppen vorgesehen.
Zwei dieser Themen griff Berthold Huber aus dem Katalog heraus, um deutlich zu machen, dass es dem politischen Gegner ernst und gewerkschaftliche Aktion stärker denn je dringend notwendig sei. Ausführlich widmete sich der Zweite Vorsitzende den Themen „Betriebsverfassung“ und „Unternehmensmitbestimmung“.

Mitbestimmungsdebatte

Huber erinnerte zunächst daran, dass die Mitbestimmungsdebatte bereits vor vier Jahren angestoßen worden ist. Damals hatte der BDI-Vorsitzende Michael Rogowski mit Blick auf die Mitbestimmung in den Vorstandsetagen der Unternehmen theatralisch gefordert:„Gebt uns unsere Freiheit zurück.“ Inzwischen haben die Arbeitgeber ein 55-seitiges Papier namens „Bericht der Kommission Mitbestimmung“ vorgelegt. Die darin enthaltenen Vorschläge des BDI und BDA lassen sich, so Huber, nur als realitätsferner und sachfremder Angriff auf die Mitbestimmung deuten. „Faktisch soll sie beseitigt werden“, brachte Huber die Vorschläge der Arbeitgeber zur Mitbestimmung auf den Punkt.
Wie sonst ließe es sich deuten, wenn nur noch jeder Dritte im Aufsichtsrat ein Vertreter der Arbeitnehmer sein soll und Gewerkschaftsvertreter überhaupt nicht mehr in Aufsichtsräte gewählt werden dürften? Ganz zu schweigen davon, dass der BDI vorschlägt, Arbeitnehmer mögen völlig außen vor bleiben, sobald es um die Verträge und Gehälter der Unternehmensvorstände geht. Für Huber ist die Sache klar: „Die Herrschaften wollen unter sich bleiben, damit Missmanagement und grenzenlose Einkommenssteigerungen für das Management nicht an die Öffentlichkeit dringen.“
Aus der Perspektive des „Shareholders“ mache es, so Huber, durchaus Sinn, wenn gewerkschaftliche Forderungen nach Standort- und Beschäftigungssicherung vom Aufsichtsrat ferngehalten werden. Als IG Metall könne er zu den Vorschlägen der Arbeitgeber und Industriellen aber nur sagen: „Behaltet diesen Mist!“
Wer als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann verhindern wolle, dass der Aufsichtsrat zu einer traulichen Runde der Arbeitgeber wird, müsse sich der Diskussion im Betrieb stellen. Genau an diesem Punkt sei aus Sicht des Zweiten IGM-Vorsitzenden der Weg in die Offensive angeraten. Sein warnender Hinweis: „Wir diskutieren viel über den Aufsichtsrat als formales Gremium.“ Für Huber jedoch kein angemessener Umgang mit dem Thema Mitbestimmung, und er ergänzte : „Wir vergessen viel zu oft, die Idee der Mitbestimmung stark zu machen.“
Vor diesem Hintergrund gäbe es nichts Besseres, als während der Vertrauensleutekonferenz das Thema „Mitbestimmung“ zu diskutieren und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. „Den Vertrauensfrauen und –männern kommt dabei eine wesentliche Rolle zu“, sagte Huber mit Blick auf die öffentlich geführte Diskussion über die Mitbestimmung.



„Mitbestimmung ist der Ausdruck unserer Vision einer Wirtschaft, in der der Mensch nicht Knecht und Ware, sondern Träger und Gestalter der wirtschaftlichen Ordnung ist“ – Berthold Huber erinnert an den hohen gesellschaftlichen Wert der Mitbestimmung.

Auf die Vertrauensleute kommt es an

Nicht anders verhalte es sich bei dem von Huber hervorgehobenen Thema „Betriebsverfassung“. „Die aktuelle Situation zwingt uns, Gewerkschaftsarbeit vom Kopf auf die Füße zu stellen“, beschrieb Huber den in der IGM erforderlichen Strategiewechsel. Jeder müsse sich klar machen: „Durchsetzungsfähig sind wir nur mit einer starken Mitgliederbasis.“ Dazu gehöre eben auch eine klare Haltung zur Betriebsverfassung und den ebenfalls von den Arbeitgebern gemachten Vorschlägen, die Mitbestimmung der Betriebsräte zu untergraben. Einer Betriebsverfassung, nach der die Arbeitnehmervertretung allenfalls als Bittsteller statt als Mitbestimmmer handeln könne, erteilte Huber eine klare Absage.
Mit Blick auf die Durchsetzungsfähigkeit der IGM appellierte Huber an die Konferenz: „Wenn die IG Metall weiter handlungsfähig bleiben will, müssen wir wieder mehr Menschen von der Notwendigkeit einer Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft überzeugen!“



Jürgen Peters, Erster Vorsitzender der IG Metall, sieht seine Organisation vor großen Herausforderungen.

Vor den Tatsachen nicht die Augen verschließen

„Wer als Gewerkschafter morgens die Zeitung aufschlägt und die Schlagzeilen liest, der möchte sich doch gleich wieder hinlegen." Auf diese Formel brachte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, die Stimmungslage, in der sich Gewerkschafter aus den Reihen der IG Metall landauf landab befinden. Die in Sprockhövel versammelten Vertrauensleute teilten Peters Befund, aber auch seine Haltung, sich mit dieser Stimmungslage nicht abzufinden.

„Tatsachen schafft man nicht dadurch aus der Welt, dass man sie ignoriert", zitierte Peters gleich zu Beginn seines Referats den englischen Schriftsteller Aldous Huxley, jenen Autor, aus dessen Feder der Roman „Schöne neue Welt" stammt. Schön stellt sich die Welt weder bei Huxley noch aus der Sicht eines heutigen Gewerkschafters dar. „Eine der Tatsachen ist, dass sich die Gewerkschaftsbewegung überall erheblich unter Druck sieht – geradezu in der Defensive", sagte Peters und nahm hiervon seine Gewerkschaft keinesfalls aus. Vor dem Hintergrund „betrieblicher Abwehrkämpfe um Standorte und Arbeitsplätze" und angesichts von Tarifrunden „unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit" könnten Vertrauensleute mit Blick auf die aktuelle Defensive „ein Lied davon singen."

Die in Ost-Deutschland im Jahr 2003 geführte Tarifrunde, deren Ausgang und die anschließenden Querelen haben aus Sicht von Peters erheblich zur Defensivposition der IG Metall beigetragen. „Was wir uns im Sommer 2003 erlaubt haben, war alles andere als erfreulich. Das hat uns geschwächt. Das hat uns geschadet." Inzwischen, so der IG Metall-Vorsitzende, habe man „wieder Tritt gefasst."

Der Streit sei beigelegt und die IG Metall könne mit Fug und Recht sagen: „Wir sind wieder wer." Unter schwierigsten Bedingungen habe die IG Metall akzeptable Tarifergebnisse erzielt und betriebliche Abwehrkämpfe er-folgreich bestanden. Peters erinnerte an den Abschluss in der Textilindustrie und den mit der Volkswagen AG vereinbarten Tarifvertrag. Beides Belege für die Stärke der IG Metall. Diese Stärke werde die Organisation auch in die Verhandlungen um eine Standort- und Beschäftigungssicherung bei der Adam Opel AG einbringen.

Wachsamkeit ist weiterhin geboten

Peters warnte davor, sich als Gewerkschafterin und Gewerkschafter selbstzufrieden zurückzulehnen. Wer das tue, „unter-



Gibt die Richtung an: Jürgen Peters auf der Vertrauensleutekonferenz.

schätzt die anstehenden Probleme und Herausforderungen“. Die sieht der Vorsitzende gleich auf drei Feldern: Erstens im massiven Beschäftigungsabbau trotz immer höherer Umsatzzahlen. Zweitens in der Zunahme von Betrieben ohne Tarifbindung. Und drittens im fortlaufenden Mitgliederschwund. „Wir verlieren Monat für Monat Mitglieder und damit Finanz- und Kampfkraft.“ Mit klaren Worten wies Peters auf die Folgen dieser Entwicklung hin.

Für den IGM-Vorsitzenden sind die beschriebenen Probleme keinesfalls zufällig, sondern logische Folge gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Die schwache Binnenkonjunktur und ein ruinöser Wettbewerb zwischen Unternehmen zu Lasten vieler Arbeitnehmer seien solche Bedingungen. Eine weitere sei die Massenarbeitslosigkeit, die eine gnadenlose Konkurrenz zwischen den Beschäftigten verursache. In den Betrieben finde diese Konkurrenz in zunehmender Leiharbeit, befristeten Arbeitsverträgen und geringfügiger Beschäftigung ihren Niederschlag.

Ein wachsender Niedriglohnsektor und „1-Euro-Jobs“ stellten die neueste Entwicklung dar und seien maßgeblich auf eines zurückzuführen: „In den gesellschaftlichen und politischen Debatten regiert der Geist des Neoliberalismus nahezu uneingeschränkt.“ Peters sprach wohl im Sinne aller Konferenzteilnehmer, als er mit Blick auf die „Agenda 2010“ und „Hartz IV“ sagte: „Wir halten das für einen großen Fehler!“ Jedem Unternehmer, jedem Politiker sage er es ins Gesicht: „Das Problem sind nicht die Arbeitslosen – das Problem ist die Arbeitslosigkeit!“

Damit könne es aber nicht sein Bewenden haben. Alle seien aufgerufen, Gegenkonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und nach außen zu tragen. Das gelte für Betriebsräte und Vertrauensleute gleichermaßen. Schließlich basiere die IG Metall seit je auf diesen beiden Säulen. Die Frage lautet nur: „Wo soll man zuerst anpacken? Überall und zwar gleichzeitig?“ Vor letzterem warnte Peters mit Nachdruck: „Wer alles auf einmal angehen will, läuft Gefahr, sich zu verzetteln und letztlich überall zu scheitern.“



Ist das Glas nun halb voll oder halb leer? Für IG Metaller nicht immer einfach zu beantworten.

Drei Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Betriebspolitik nannte Peters, wobei die Beschäftigungssicherung und Gestaltung der Erwerbsarbeit einen Hauptpunkt bildeten. Hier gelte es, so Peters, die Diskussion über eine humanere Arbeitswelt neu zu entfachen. Das Projekt „Gute Arbeit“ liefere bereits heute gute Argumente für ein solches Unterfangen. Wer über Sozialpolitik spreche, der könne die Gesundheitspolitik nicht unerwähnt lassen. Das Humanisierungsprojekt widme sich deshalb ausdrücklich diesem Aspekt, ohne dabei die beschäftigungspolitische Dimension aus den Augen zu verlieren.

Weiter gelte es, die Themen ERA und Mitbestimmung tatkräftig anzupacken. Zwar stelle ERA ernorme Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungen, doch nach dem Dafürhalten des IGM-Vorsitzenden birgt ERA auch eine Menge Chancen. § 80 Absatz 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz liefere gemeinsam mit ERA z. B. die Chance zu einer „beteiligungsorientierten Betriebspolitik“ zu kommen, die – so Peters – von den Betriebsräten genutzt werden sollte. Er brachte dies auf die Formel: „Die Beschäftigten als Experten in eigener Sache“. Nach dieser Formel sollten die Betriebsräte handeln und die Vertrauensleute bei der ERA-Umsetzung einbeziehen.



Eine zwar alte, aber noch immer zeitgemäße Forderung.

Eine Herausforderung stelle auch das Thema „Mitbestimmung“ dar. Sei die Mitbestimmung im Betriebsrat noch hinreichend transparent, verhalte es sich mit der Mitbestimmung auf Unternehmensebene gänzlich anders. Peters forderte deshalb dazu auf, offensiver und öffentlichkeitswirksamer als bisher die Arbeit in den Aufsichtsräten darzustellen. Dies gelte vor allem für die Anstrengungen , die die Arbeitnehmer- und die Gewerkschaftsvertreter unternähmen, um neue Geschäftsfelder zu erschließen und damit Beschäftigungsverhältnisse sicherer zu machen.

Kein Lohndumping per Tarifvertrag

Als zweiten Komplex sprach Peters die Tarifpolitik an. Die Stabilisierung und Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages sei „eine der zentralen Herausforderungen“. Dies könne nur durch eine enge Verzahnung von Betriebs- und Tarifpolitik gelingen. Es ergäben sich immer wieder Situationen, in denen man nach unten abweichende Tarifnormen vereinbaren müsse. Gleichwohl gebe es ein tarifpolitisches Kernziel in der IG Metall, das Peters folgendermaßen umschrieb: „Wir dürfen Lohndumping per Tarifvertrag nicht das Wort reden.“ Es gelte daher, jede vom Regelfall abweichende Tarifregelung nur als letztes Mittel einzusetzen. Dabei brauche man Maßstäbe und Koordinationsregeln. Peters gab zu bedenken: „Wir brauchen solche Spielregeln nicht nur aus tarifpolitischen Gründen. Wie brauchen sie auch, um die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Organisation sicherzustellen!“ Dazu gehöre aber auch die Bereitschaft, zu Tarifabweichungen auch einmal ‚Nein‘ zu sagen. „Wenn wir das nicht tun, dann können wir uns den ganzen Zauber mit den Regeln sparen.“

Vor dem Hintergrund der aufgezählten Aufgaben leitete Peters zum dritten Komplex, zur Mitgliederwerbung, über. Für den IGM-Vorsitzenden steht fest: „Diese und weitere Aufgaben werden sich nur bewältigen lassen, wenn die IG Metall in den Betrieben politisch verankert ist. Dafür braucht es Menschen, die für die Organisation einstehen.“ Peters will keine Mitläufer, sondern selbstbewusste Mitglieder und Funktionäre, die kritisch

und zugleich dialogfähig sind. Wegen der existenziellen Bedeutung der Mitgliederwerbung für die Zukunft der IG Metall wies Peters dieser Aufgabe höchste Priorität zu. Es gelte, die Meinungsführerschaft in den Betrieben zurückzugewinnen. Dies gelänge nur mit engagierten und sachkundigen Vertrauensleuten. Natürlich werde die IG Metall auch weiter die für Schulung und Mitgliederbetreuung nötigen Mittel investieren.

Dies sei unentbehrlich, denn die IG Metall sei stets auch als gesellschaftlicher Akteur aufgetreten und werde dies auch weiterhin tun. Alle von der IG Metall entwickelten und vorgetragenen Alternativen zu den in der Öffentlichkeit kursierenden Ideen in puncto Sozial-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik bedürften auch der Diskussion im Betrieb. Peters zu den aufgezeigten Alternativen: „Sie gehören auch in den Betrieb. Sie müssen auch im Alltag diskutiert werden, wenn wir in die Offensive wollen.“ Gemeinsam mit den Betriebsräten komme den Vertrauensleuten die Aufgabe des Meinungsmittlers zu. „Vertrauensleute sind gemeinsam mit unseren Betriebsräten die IG Metall im Betrieb“, hob Peters abschließend die Rolle der Vertrauensleute hervor.

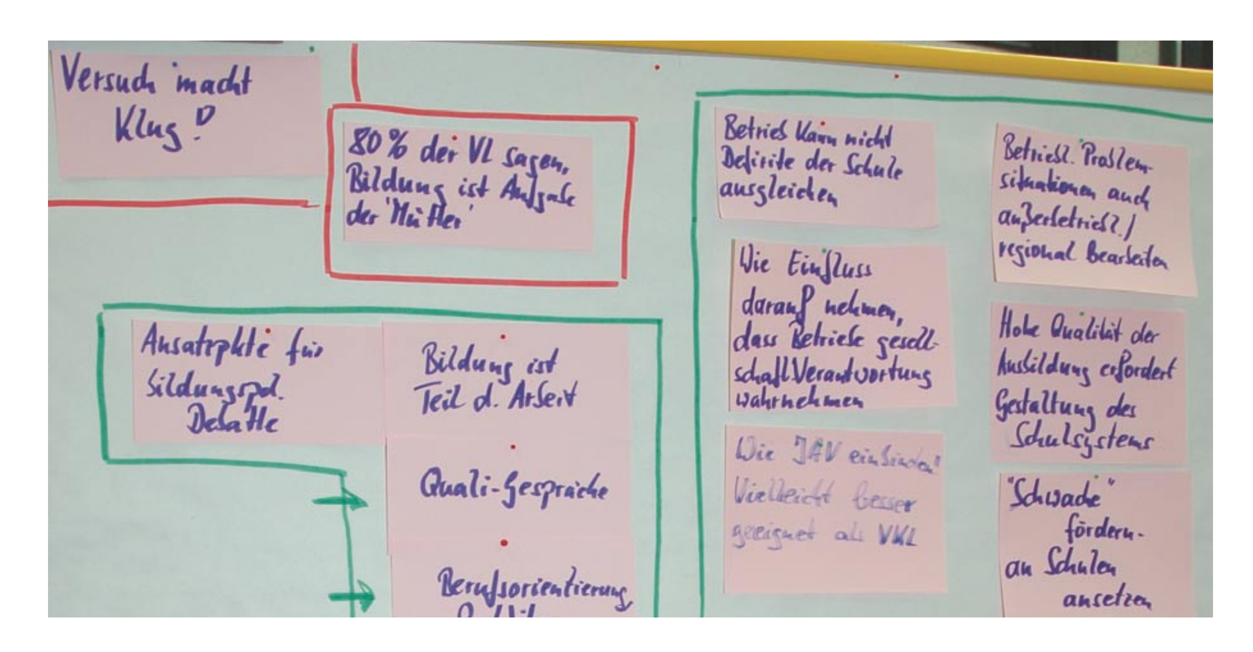


Zu alter Stärke kann die IG Metall nur mit Hilfe ihrer Vertrauensleute zurückfinden, so der Hinweis von Jürgen Peters.

Arbeitsgruppenphase

Im Anschluss befasste sich die Konferenz in zehn Arbeitsgruppen mit den Themen, die tagein tagaus im Betrieb mit den Kolleginnen und Kollegen diskutiert werden müssen.

AG 1	**Zukunft durch Bildung**
AG 2	**Gute Arbeit – Zeit zum Handeln**
AG 3	**Internationale Solidarität kontra nationale Interessenvertretung?**
AG 4	**Tarifverträge verteidigen und weiterentwickeln**
AG 5	**ERA erfolgreich im Betrieb einführen – die betriebspolitische Herausforderung der nächsten Jahre**
AG 6	**Unternehmensmitbestimmung – wir stellen uns den Herausforderungen**
AG 7	**U 35 – To Be Or Not To Be – Intensive Jugend- und Nachwuchsarbeit sichert den Fortbestand der IG Metall**
AG 8	**Interessenvertretung mit Beschäftigten – Beteiligung schafft Kompetenz**
AG 9	**Neu gewählt - und nun? – Bildungsarbeit für erstmals gewählte Vertrauensleute**
AG 10	**Sozialpolitik**



Einmischen statt Zusehen – Vertrauensleute als Bildungspolitiker

Gewerkschaft und Bildung gehören unweigerlich zusammen. Das gilt nicht nur mit Blick auf Schulungen für Vertrauensleute und Betriebsräte, sondern ganz besonders auch für die Bildungsarbeit vor Ort, im Betrieb. Bei den Mannheimer John Deere Werken gehen Vertrauensleute noch einen Schritt weiter: Dort mischen sich Vertrauensleute aktiv in die Mitverwaltung an den allgemeinbildenden Schulen ein.

Seit PISA wissen wir: Das deutsche Schulsystem rangiert im internationalen Vergleich in Sachen Wissensvermittlung im hinteren Feld. Aber GewerkschafterInnen muss die PISA-Studie noch aus einem anderen Grund erschrecken: Sozial- und herkunftsbedingte Benachteiligungen setzen sich auf allen Ebenen des deutschen Schul- und Ausbildungssystems fort. Für Willy Heinzmann, Vertrauensmann bei John Deere Mannheim, ist die Sache klar: „Vertrauensleute erfahren die Schule entweder als Eltern mit eigenen Kindern oder vermittelt über die KollegInnen, deren schulpflichtige Kinder täglich Schule samt ihrer Unzulänglichkeiten erfahren. Wer den dort vorzufindenden Ungerechtigkeiten begegnen will, muss sich einmischen statt bloß zuzusehen."

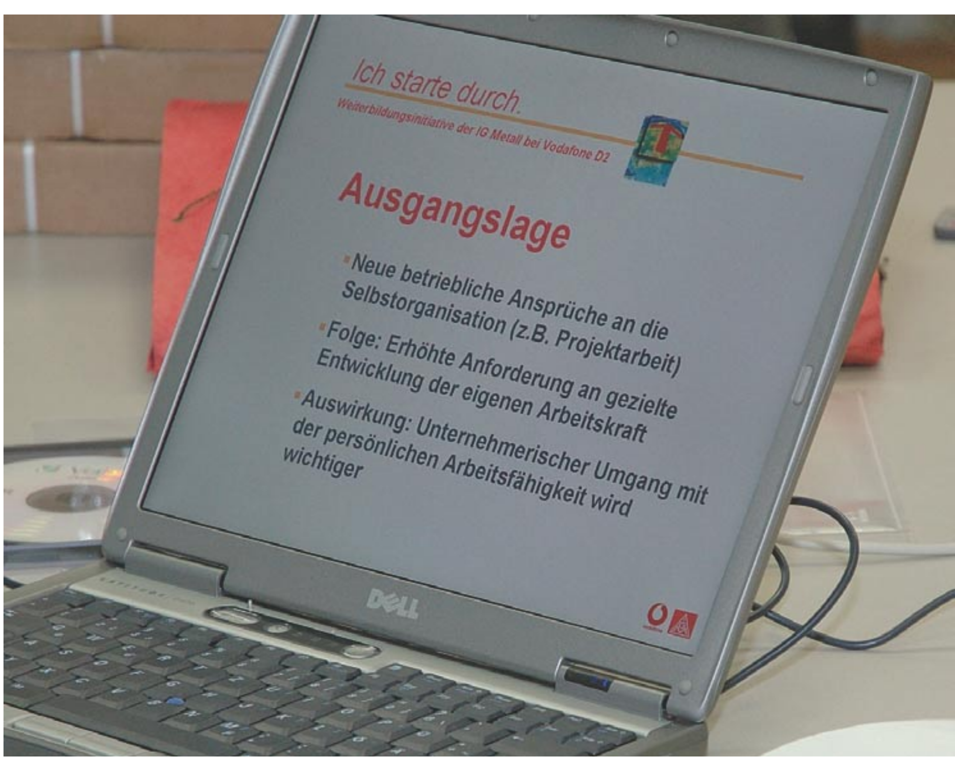
Folgerichtig bringen sich die JohnDeere-Vertrauensleute in Klassenelternversammlungen und anderen schulischen Gremien aktiv ein, um die unterschiedlichsten Maßnahmen anzuregen und einzufordern. Vom Sprachkurs für Eltern mit Migrationshintergrund bis zur Anbahnung von Schülerpraktika, etwa bei John Deere, reicht das Spektrum. Die Öffentlichkeit halten die Vertrauensleute aus mehreren Gründen stets auf dem Laufenden: Erstens, um Unterstützung für die eigenen bildungspolitischen Vorstellungen zu erhalten. Zweitens, um ihrer Forderung nach sachlich und personell ausreichender Ausstattung von Schulen den nötigen Nachdruck geben zu können.

Für ein aktives Mitmachen in Sachen Bildungspolitik haben sich auch die Vertrauensleute bei Satorius in Göttingen und Vodafone in Hannover entschieden. Annette Becker und ihre KollegInnen im Vertrauenskörper der Fa. Satorius, störte es, dass Praktikanten keinen Anspruch auf Tariflohn haben. Also wirkten sie darauf hin, diese so genannten ungeregelten Beschäftigungsverhältnisse unter den Schutz von Ergänzungstarifverträgen zu stellen – mit Erfolg. Als Erfolgsfaktor nennt Annette Becker die gute Zusammenarbeit des Vertrauenskörpers mit dem Betriebsrat unter Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Inszwischen steht die gezielte Ansprache von Schülern, Studierenden, DiplomandInnen und DoktorandInnen auf der Agenda. In einer Universitätsstadt wie Göttingen ein Schritt, um auch jungen Akademikern die IG Metall attraktiv erscheinen zu lassen.

Der sich in den Betrieben verändernden Bildungsstruktur tragen auch die Vertrauensleute bei Vodafone in Hannover Rechnung. Mit einem Projekt namens „Job-Navigator" haben sie ein Instrument geschaffen, das wesentlich zur Verbesserung des betrieblichen Weiterbildungsbereichs beiträgt. Dirk Wilharm nutzte die Arbeitsgruppe „Zukunft durch Bildung", um die Funktionsweise dieses Qualifizierungsangebots im Einzelnen vorzustellen.

„Das Recht auf eine eigene und individuelle Bildungsbiografie umfasst die individuelle Förderung und Offenheit der Bildungsgänge, um jederzeit neue Bildungsziele verwirklichen zu können. Weichenstellungen dürfen nicht in Sackgassen führen und müssen korrigierbar sein", lautet das Fazit der Arbeitsgruppe 1.





Ich starte durch.
Weiterbildungsinitiative der IG Metall bei Vodafone D2
Ausgangslage
Neue betriebliche Ansprüche an die Selbstorganisation (z.B. Projektarbeit)
Folge: Erhöhte Anforderung an gezielte Entwicklung der eigenen Arbeitskraft
Auswirkung: Unternehmerischer Umgang mit der persönlichen Arbeitsfähigkeit wird wichtiger
DELL



Ausgangslage
Guten
im workshop
hier moderieren:
Eva Kuda +
Bernd Kassebaum
hier referieren:
Willy Heinzmann
Annette Becker
Dirk Wilharm

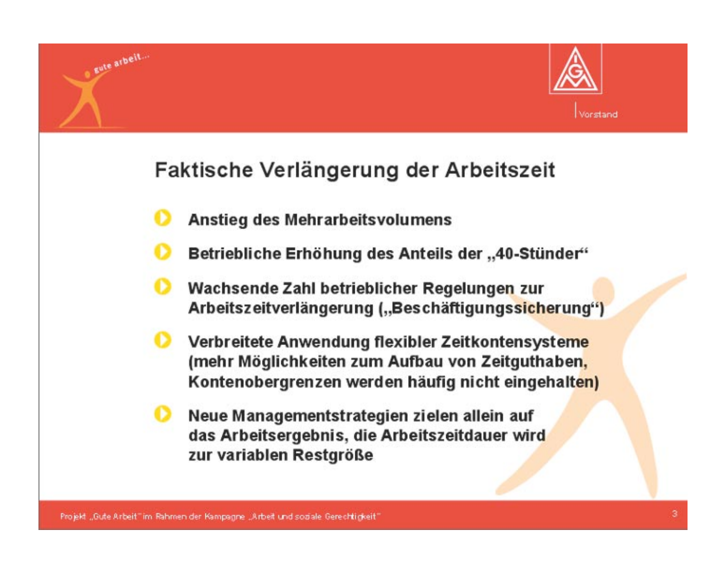


Mit dem „Arbeitszeit-TÜV“ zu neuer Aktionsfähigkeit

Die aktuelle Arbeitszeitdebatte ist geprägt von Wettbewerbsargumenten und Standortlogik. Qualitative Aspekte wie Beschäftigungssicherung, menschenverträgliche und eine die Lebensqualität steigernde Gestaltung von Arbeitszeit sind nahezu verschwunden. Doch Arbeitszeitstudien der OECD und Gesichtspunkte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeigen: Eine rein quantitative Sicht, die nur die Intensivierung der Arbeit im Auge hat, hilft nicht weiter. Dieses Manko aufzudecken, kann der „Arbeitszeit-TÜV“ leisten.

Wer käme auf die Idee von einem 400-Meter-Läufer zu verlangen, er möge seine Strecke ebenso schnell laufen wie die „4 x 100 Meter-Staffel“? Moderne Manager aber neigen zu genau dieser Betrachtungsweise. Neue Managementstrategien blicken allein auf das Arbeitsergebnis, die Arbeitszeitdauer wird zur variablen Restgröße. Die Folge ist, dass längere Arbeitszeiten zu weniger Effizienz und mehr Fehlern führen. Mit anderen Worten: Je länger wir arbeiten, desto größer ist die Ermüdung und umso unkonzentrierter und unaufmerksamer werden wir. Internationale Vergleichsstudien belegen dies.

Wer die Arbeitszeitdebatte wieder in Richtung Arbeitszeitverkürzung führen will, tut gut daran, darauf hinzuweisen, dass Arbeitszeit und Belastungen körperlicher und geistiger Art nicht voneinander zu trennen sind. Mit Hilfe der vom Arbeitsschutzgesetz vorgesehenen Gefährdungsanalyse lassen sich in den Betrieben vorzufindende Arbeitszeitmodelle auf ihre Gesundheitsverträgli chkeit prüfen. Der „Arbeitszeit-TÜV“ hilft den betrieblichen Akteuren bei der Arbeitsplatzanalyse.
Klaus Pickshaus und Werner Feldes, beide von der Vorstandsverwaltung der IG Metall, stellten in der Arbeitsgruppe „Gute Arbeit – Zeit zum Handeln“ die

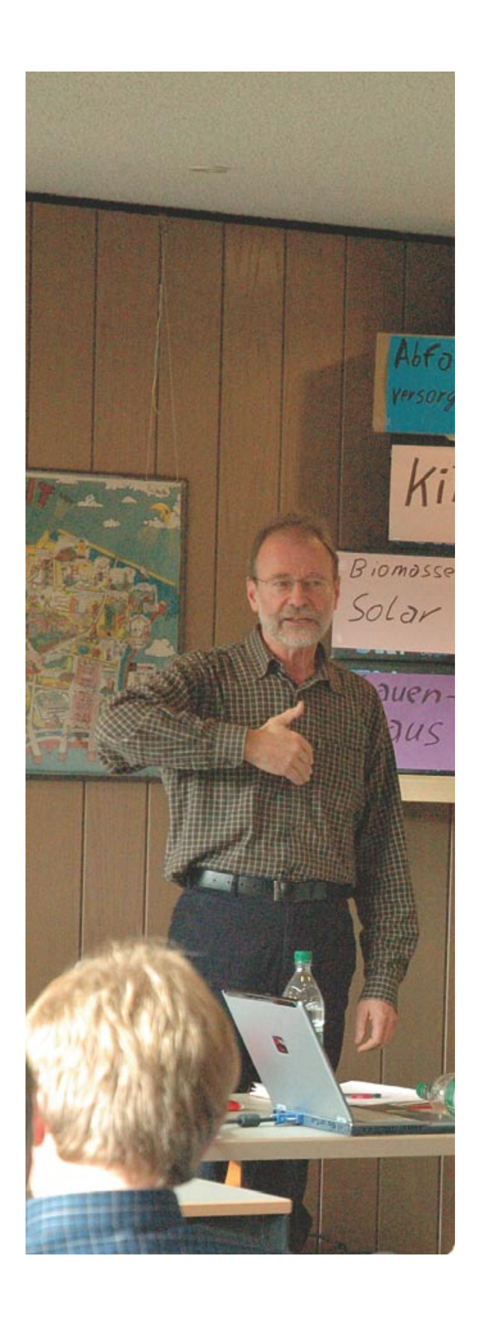






Funktionsweise des „Arbeitszeit-TÜV“ vor. Liegt der Hauptanwendungsbereich des als Leitfaden konzipierten Fragenkatalogs bei der Gefährdungsanalyse im Sinne des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kommen gleichwohl auch andere Einsatzmöglichkeiten in Betracht. So hilft der „Arbeitszeit-TÜV“ etwa bei der Suche nach Ursachen für einen hohen Krankenstand in bestimmten Abteilungen. Und wer die Gründe für eine von den KollegInnen beklagte Arbeitsunzufriedenheit aufdecken will, sollte den Leitfaden namens „Arbeitszeit-TÜV“ zur Hand nehmen und nach den Ursachen suchen.

Mit Blick auf die Leistungsfähigkeit des Instruments „Arbeitszeit-TÜV“ war man sich einig, dass eine gewerkschaftlichen Ideen entsprechende Arbeitszeitdebatte nur anzustoßen ist, wenn das Thema Gesundheit und andere qualitative Elemente einer humanen Arbeitswelt wieder ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden. Entsprechend dem Motto der Vertrauensleute-Konferenz „Eine andere Arbeitswelt ist möglich – Vertrauensleute gestalten Zukunft“, ist die intensive Nutzung des Arbeitsschutzgesetzes und des „Arbeitszeit-TÜV“ ein wichtiger Schritt hin zu einer neu ausgerichteten Arbeitszeitdebatte.



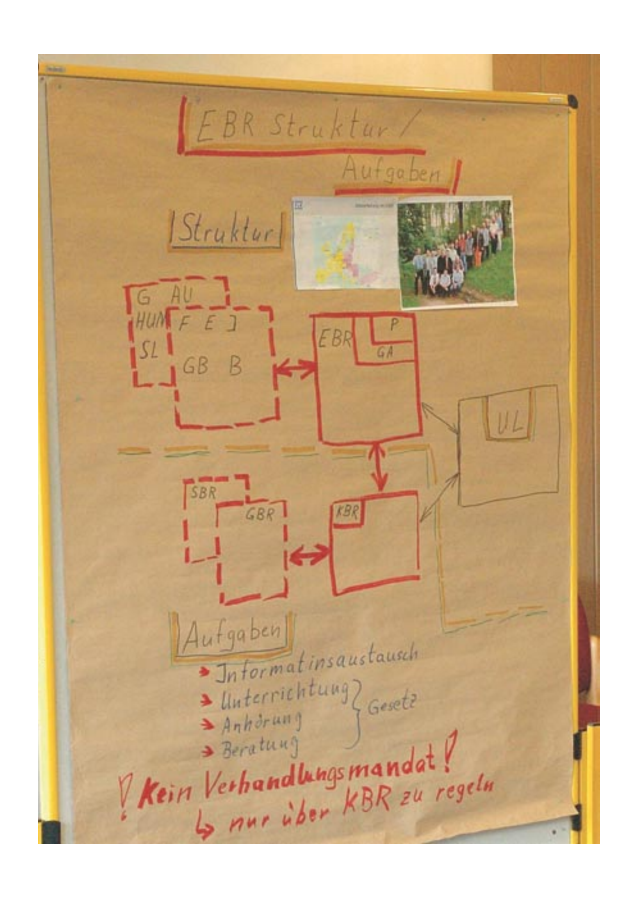


Miteinander statt Gegeneinander – internationale Gewerkschaftsarbeit

Die Wirtschaft agiert weltumspannend. Auch MetallerInnen denken und handeln immer stärker über Grenzen hinweg. Ein Drittel der Vertrauensleute in der Arbeitsgruppe hat Kontakte zu Beschäftigten im Ausland. Schließlich arbeiten alle in transnationalen Konzernen und werden täglich mit der Standortdebatte konfrontiert. Statt auf nationale Alleingänge setzen sie auf internationale Solidarität.

Fast alle Anwesenden erleben in ihrer Funktion Drohungen des Arbeitgebers mit „Standortverlagerung" und die Ängste der Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust. Das Schlagwort von „Deutschland als Weltmeister in Sachen Arbeitsplatz-Export" wird diskutiert. Dabei wird deutlich: Unternehmen nutzen die Globalisierung, um Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Tarifverträge in Frage zu stellen. Sie versuchen die Belegschaften der verschiedenen Länder gegeneinander auszuspielen.
Dagegen helfe nur praktizierte internationale Solidarität. Die Vertrauensleute des baden-württembergischen Automobilzulieferers Mahle berichten vom Solidaritätsstreik ihrer brasilianischen KollegInnen, der den in Deutschland streikenden Mahle-Beschäftigten in der Tarifrunde den Rücken stärkte. Als in Brasilien drei Vertreter der Arbeiterkommission entlassen werden sollten, wurden in Baden-Württemberg erfolgreich Solidaritätsunterschriften gesammelt.
Vor dem Hintergrund solcher Erfahrungen und weil die Beschäftigten für die negativen Folgen der Globalisierung am wenigsten verantwortlich sind, seien nationalistische Töne in aller Schärfe zu bekämpfen. Das Klischee von den Polen, die uns die Arbeit wegnähmen, sei nichts anderes als eine hilflose Form der Angstverarbeitung.

Wirksam bekämpfen lasse sich die Verlagerungsstrategie der Unternehmen nur durch grenzüberschreitende Betriebspolitik. Es gehe darum, gemeinsam auf internationaler Ebene eine Gegenstrategie zu entwickeln: Zusammenarbeit, Aufbau von Vertrauen, Erfahrungs- und Informationsaustausch. Die nationalen Gegenstrategien international abzustimmen anstatt im nationalen Alleingang Standards zu senken, sei dann der weitere Schritt. Diese Abstimmung kann in verschiedenen Formen geschehen: „Basisnetzwerke", Eurobetriebsräte, Weltarbeitnehmerräte, international besetzte Aufsichtsräte oder internationale Rahmenvereinbarungen über Sozialstandards.





Vertrauensleute haben dabei eine entscheidende Rolle, in dem sie helfen, grenzübergreifende Netzwerke aufzubauen und sich dabei einbringen. So könne die nötige Diskussionskultur entstehen, um die Vorhaben der Konzernleitung auf allen betriebspolitischen und gewerkschaftlichen Ebenen offen zu diskutieren.

Von Beispielen gelebter Solidarität berichteten auch KollegInnen aus der Zahnradfabrik Friedrichshafen und von VW in Wolfsburg. Ein Europäischer Betriebsrat, der einer Standortschließung in Deutschland entgegenwirkt und zugleich dafür sorgt, dass ein Standort in Frankreich ausreichend Aufträge erhält, handele im internationalen Kontext verantwortlich und solidarisch. In Eurobetriebsräten, internationalen Gewerkschaftsseminaren etc. werden Vorurteile abgebaut, indem man sich kennenlernt und feststellt, dass eine Zusammenarbeit trotz sprachlicher Hürden möglich und sinnvoll ist und sogar Spaß macht. Die ideelle und materielle Unterstützung durch die IG Metall sei dabei unverzichtbar.



Die Betriebspolitik wird zur tarifpolitisch entscheidenden Ebene

Schreitet die Erosion des Flächentarifvertrags unaufhaltsam fort? Die ständig neuen Standorttarifverträge scheinen dies zu bestätigen. Über 500 abweichende betriebliche Tarifregelungen sind beim IGM-Vorstand archiviert. Der von den Arbeitgebern vorgenommene Strategiewechsel hin zu einer dezentralisiert ausgerichteten Verteilungspolitik verlangt eine Antwort. Eine davon lautet: Der Betrieb wird zur strategischen Ebene für Tarifpolitik.





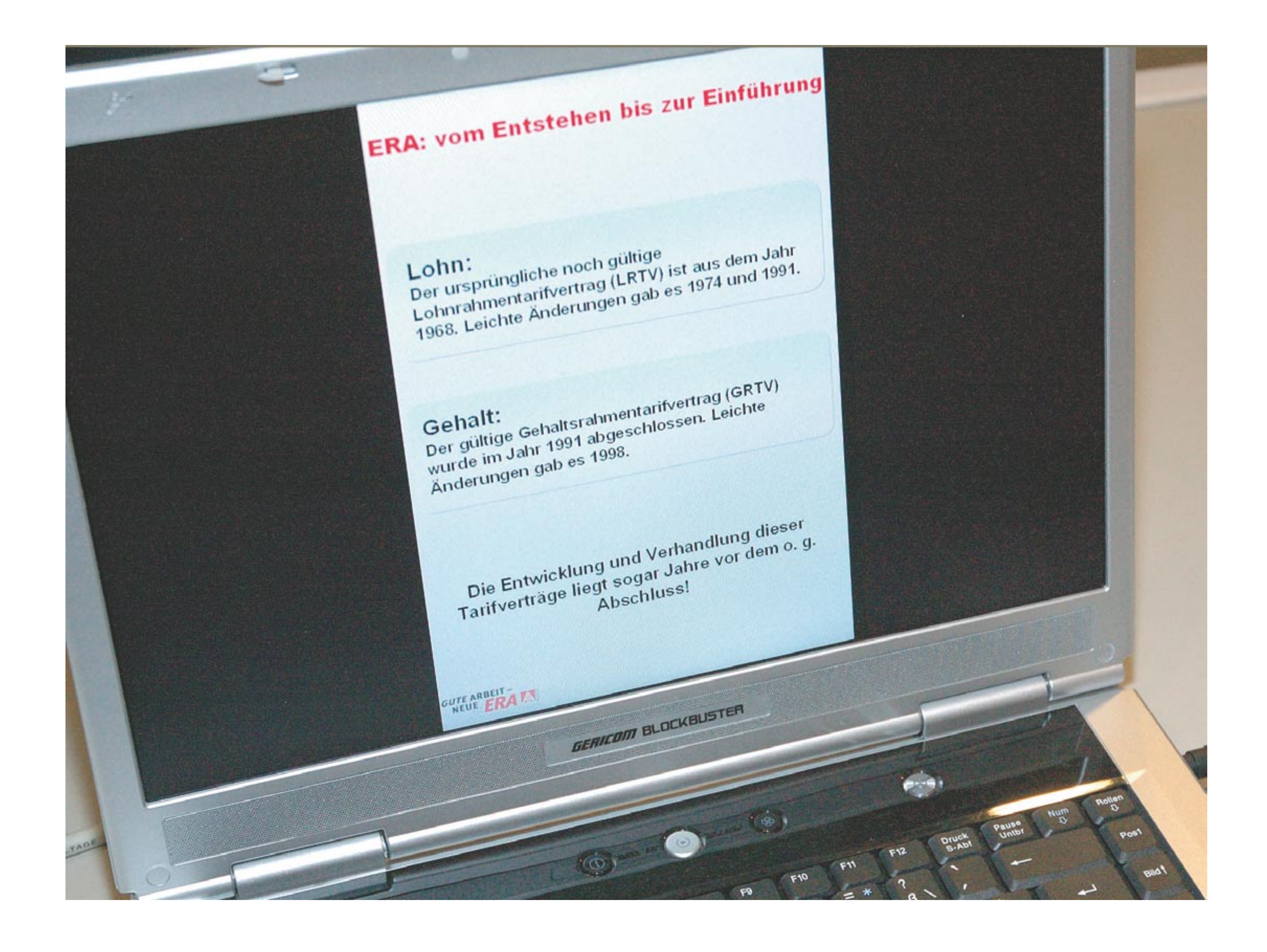


Die Strategie der Arbeitgeber ist ebenso schlicht wie erfolgreich. Anstatt sich auf eine tarifpolitische Auseinandersetzung mit der IG Metall über den Flächentarifvertrag einzulassen, bevorzugen sie einen anderen Weg: Sie kündigen Standortverlagerungen in so genannte Niedriglohnländer an, wohlwissend, dass die hiesigen Belegschaften alles tun werden, um dies irgendwie zu verhindern. Im Ergebnis ist dies nichts anderes als eine Erpressung, bei der den Belegschaften tarifpolitische Errungenschaften abgepresst werden. Die Belegschaften und die IG Metall befinden so in einem betrieblichen Verteidigungskampf mit tarifpolitischer Dimension. Auffällig hierbei insbesondere, dass die Arbeitgeber regelmäßig Betriebe mit niedrigem Organisationsgrad vor die Standortfrage stellen.

Der von dieser Strategie ausgehende Druck ist immens. Standortsicherungstarifverträge unterscheiden sich gravierend von Tarifvereinbarungen zwecks Sanierung angeschlagener Betriebe. Geht es dort um die wirtschaftliche Erholung eines kränkelnden Unternehmens, dreht es sich hier schlichtweg um die Frage: Welchen Preis müssen die Arbeitnehmer zahlen, damit der Unternehmer die Verlagerung des Betriebs unterlässt? Der beim Sanierungstarifvertrag üblichen betriebswirtschaftlichen Prüfung ist bei der Standtortsicherung der Boden entzogen. Bei ihr geht es nur noch um die Frage, welchen tarifpolitischen Preis Belegschaft und IG Metall zu zahlen bereit sind, um den Standort zu erhalten.

Um dem zu begegnen, so das Arbeitsgruppenergebnis, komme man um die Einführung „kleiner Tarifrunden“ auf betrieblicher Ebene nicht umhin. Statt sich in Verteidigungskämpfen á la Standortsicherungstarifvertrag aufzureiben, gelte es, eigene Forderungen aufzustellen und über eine Tarifkommission mit dem Arbeitgeber, den Vertrauensleuten und der Belegschaft zu kommunizieren. Ohne einen entsprechend hohen Organisationsgrad sei derartiges indes nicht umzusetzen, so dass nach Meinung der Arbeitsgruppe 4 alles für einen Mitgliederzuwachs getan werden müsse. Erst eine Verzahnung von Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik schaffe die nötige Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit für eine offensive Tarifpolitik auf betrieblicher Ebene.

Ein hoher Organisationsgrad kann in der Tat Standorttarifverträge und damit ein Ausscheren aus dem Flächentarifvertrag abwehren. Die in Sachsen und Baden-Württemberg ansässige Elektro-Werkzeuge Fabrikation der Robert Bosch GmbH war von einer Verlagerung nach China bedroht. 20 Prozent weniger Gehalt standen zur Standortsicherung im Raum. IG Metall, Betriebsrat, Vertrauenskörper und Belegschaft hielten dagegen, eine zunehmende Streikbereitschaft zeichnete sich ab. Der Erfolg: Beide Standorte blieben erhalten. Gehaltseinbußen musste niemand hinnehmen. Die Strategie der Geschäftsführung von Bosch war gescheitert.



ERA-Einführung: Ohne die Vertrauensleute geht´s nicht

Betriebsänderungen sozial verträglich gestalten und möglichst viele Arbeitsplätze retten — Interessenvertretung als Krisenmanagement. Doch bei allen Erfolgen auf diesem Gebiet ging eines allmählich unter: Das gestalterische Tätigsein bei Lohn- und Gehaltsfragen. Das Entgeltrahmenabkommen – kurz: ERA – macht hiermit Schluss. Betriebsräte können ihre Kompetenz bei Tariffragen erneut unter Beweis stellen. Vertrauensleute der IG Metall spielen hierbei eine bedeutende Rolle.

Noch nie hat eine Tarifvereinbarung wie das Entgelt-Rahmen-Abkommen derart weitreichend das Tarifgefüge in den Betrieben beeinflusst. So müssen alle Beschäftigten neu eingruppiert werden, was wiederum nur mit betrieblichen Richtbeispielen funktioniert. Um diese richtungsweisenden Beispiele entwickeln zu können, greifen die Betriebsräte auf die tatkräftige Unterstützung der Vertrauensleute zurück.

Das erforderliche Zusammenspiel der Akteure wird durch zweierlei erleichtert: Erstens durch enge Verzahnung zwischen Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten. Zweitens durch das Betriebsverfassungsgesetz, das dem Betriebsrat eine Einbeziehung der Vertrauensleute als Sachverständige ermöglicht. Denn fest steht: Die mit ERA aufgeworfenen Themen kann auch das größte Betriebsratsgremium alleine nicht bewältigen. Dies gelingt nur im koordinierten Zusammenspiel mit den Vertrauensleuten, die im Detail über die in ihrem Arbeitsbereich herrschenden Bedingungen bestens Bescheid wissen und wertvolle Hinweise und Anregungen liefern können.

Mit ihrer Hilfe ist das dem einzelnen Arbeitsplatz entsprechende Verhältnis von Qualifikation, Leistung und Entgelt zu ermitteln. Vertrauensleute achten zudem darauf, dass ERA die Kluft zwischen Arbeitern und Angestellten nicht vergrößert, sondern verringert.

Nicht zu bestreiten ist der damit verbundene Schulungsbedarf für Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute gleichermaßen. Die Berichte aus den Bezirken und Verwaltungsstellen über eine Vielzahl von Schulungen zu ERA sprechen für sich. Doch der Einsatz lohnt sich. Der aus ERA resultierende Diskussionsbedarf führt zu zweierlei: Erstens werden Betriebsräte und Vertrauensleute wieder als Experten in Fragen des Tarifrechts wahrgenommen. Und zum zweiten





entwickelt sich ein intensiver und nachhaltiger Austausch zwischen Belegschaft, Vertrauensleuten und Betriebsrat.
Organisationspolitisch bietet dieser Prozess die Chance, neue Mitglieder zu gewinnen. Denn Arbeitsbeschreibungen lassen sich nur vornehmen, wenn zuvor mit den betroffenen Kollegen gesprochen wurde. Wer bei dieser Gelegenheit als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann die IG Metall-Mitgliedschaft zum Thema macht, kann bereits organisierte KollegInnen halten und neue Mitglieder gewinnen. Wer sich von einer IG Metall-Mitgliedschaft berechtigterweise ein größeres Wissen über die Funktionsweise des Entgeltrahmen-Abkommens erhofft, wird der Organisation nicht länger fernbleiben.

Mitbestimmung – IG Metall bietet den Arbeitgebern Paroli

Ein „Irrtum der Geschichte“ sei die Mitbestimmung - so eine Provokation der Arbeitgeber. Ob auf Unternehmensebene im Aufsichtsrat oder im betrieblichen Aktionsraum des Betriebsrats – den Falken unter den deutschen Unternehmern ist jegliche Mitbestimmung ein Greuel. Sie sprechen von Standortnachteil und Investitionshemmnis. Damit sich diese Sicht der Dinge nicht durchsetzt, müssen wir die Öffentlichkeit in Betrieben und Gesellschaft erneut für die Idee der Mitbestimmung gewinnen. Eine breit angelegte Werbe-Kampagne steht an.

Die Ziele der Arbeitgeber sind klar und können im Bericht der von BDA und BDI gemeinsam eingesetzten „Kommission Mitbestimmung“ nachgelesen werden. Ersetzung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch ein gravierend schwächeres Modell, bei dem nur jedes dritte Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmerseite zugehört. Externe Gewerkschaftsvertreter sollen nach dem Willen der Arbeitgeber überhaupt nicht mehr auf der Arbeitnehmerbank Platz nehmen dürfen. So richtig zufrieden wären die Unternehmer aber erst, wenn überhaupt kein Arbeitnehmervertreter mehr im Aufsichtsrat säße, sondern lediglich in einem bedeutungslosen Gremium namens Konsultationsrat das Wort ergreifen dürfte.
Bestärkt durch die Diskussion um die in Brüssel diskutierte Fusions-Richtlinie haben die Arbeitgeber jegliche Zurückhaltung aufgegeben und der Mitbestimmung offen den Kampf angesagt. Dabei beschränken sie sich keinesfalls auf die Unternehmensmitbestimm ung. Das erst vor drei Jahren reformierte Betriebsverfassungsgesetz stellen sie ebenso wie die Tarifautonomie in Frage. Würden die Vorschläge der Arbeitgeber auch nur ansatzweise umgesetzt, wären die Belegschaften und die sie vertretenden GewerkschafterInnen wesentlicher Handlungsinstrumente beraubt. Ob Gesundheitsschutz oder Lohn- und Gehaltsfragen, ob Gruppenarbeit oder Fragen der Arbeitszeiten und Überstunden – nirgends hätte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Die IG Metall muss den Arbeitgebern nach Meinung der „Arbeitsgruppe Mitbestimmung“ mit neuen und zeitgemäßen Vorschlägen entgegen treten. Globalisierung und transnationale Konzerne verlangen eine Reform des deutschen und europäischen Gesellschaftsrechts samt der geltenden Mitbestimmungssysteme. Diese Reform umfasst z. B. eine Vereinfachung des Wahlverfahrens, ein Wahlrecht für ausländische Konzernbeschäftigte und eine verbindliche Festlegung zustimmungspflichtiger Geschäfte. Die Vertrauensleute der IG Metall erteilen vor-demokratischen Ideen, wie denen aus dem Unternehmerlager, eine klare Absage. Ihnen geht es um eine der Demokratie würdige Teilhabe der Arbeitnehmer an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen in den Unternehmen. Die Gestalt eines solchen innovativen Mitbestimmungsmodells ist längst klar. Jetzt gilt es, auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen dafür zu werben. Den Vertrauensleuten kommt hierbei eine ganz entscheidende Rolle zu. Gelingt ihnen die Überzeugungsarbeit im Betrieb, können sich Politiker und EU-Kommissare dem nicht entziehen.



Auseinandersetzung um die Mitbestimmung



Vorstand

Gewerkschaftliche Position (1)

- Mitbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil einer sozialen und demokratischen Gesellschaft.
- Ein modernes Europa braucht auch ein modernes, auf Beteiligung ausgerichtetes Gesellschaftsrecht. Hierzu leisten wir mit der Unternehmensmitbestimmung einen wesentlichen Beitrag.
- Die deutsche Mitbestimmung war und ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die deutsche Wirtschaft.
- Innovation und wissensbasierte Produktion ist nur mit gleichberechtigten, motivierten und mitdenkenden Beschäftigten zu erreichen



Heute an morgen denken – IG Metall-Nachwuchsarbeit

Jugend ist alles – nur nicht langweilig. Planungen werden gemacht, angepasst, verworfen und durch neue Pläne ersetzt. Wer da mitkommen will, muss sich anstrengen. Das gilt auch für die IG Metall. So beruhigend die Zahlen der neu aufgenommenen Mitglieder bei den Azubis sind – bei jenen, die ihre Ausbildung soeben beendet haben, sieht es anders aus. Nirgends ist der Mitgliederschwund größer als bei den Jung-Facharbeitern und Nachwuchs-Sachbearbeitern. Das liegt nicht etwa an der misslichen Übernahmesituation, sondern viel öfter an einer verfehlten Ansprache des Nachwuchses.

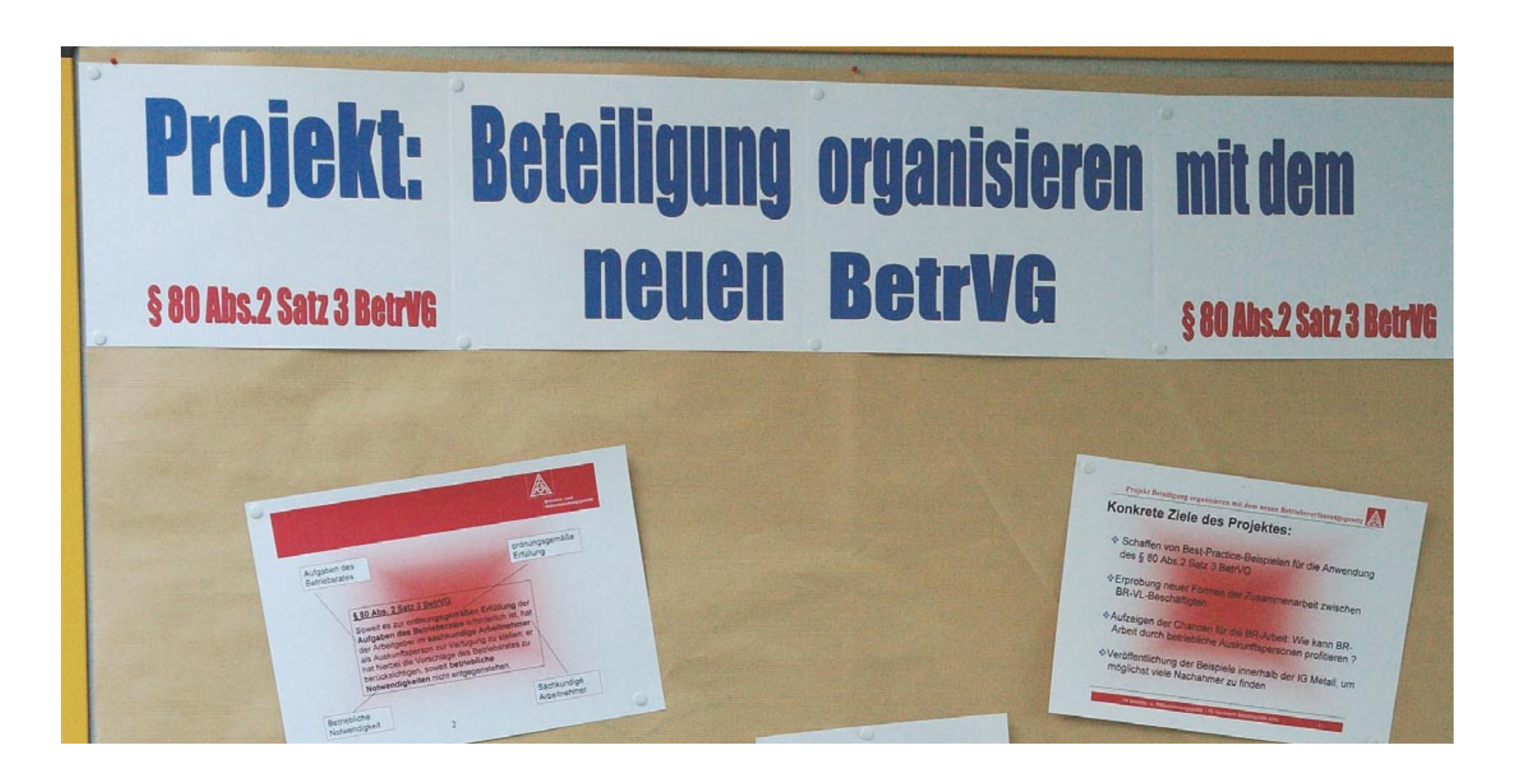






Schon jetzt ist die Gruppe der 20- bis 35-Jährigen in allen Gremien der IG Metall unterrepräsentiert. Nicht anders sieht es in den Betriebsräten aus: Auch hier ist „Jugend“ allenfalls in homöopathischer Dosis anzutreffen. Mit jedem Jahr weiteren Zuwartens vergrößert sich die Kluft zwischen den in den Gremien sitzenden „alten Hasen“ und dem Nachwuchs, der ja auch den Nachwuchs für die Betriebsrats- und Gremienarbeit bildet. Kurzum: Nichtstun führt zur Überalterung der IG Metall. Die in Arbeitsgruppe 7 vorgestellten Beispiele wirkungsvoller Gegenmaßnahmen lassen hoffen, dass eine Vergreisung der Organisation vermeidbar ist.
Das Zauberwort heißt „jugendgerechte Ansprache“ und meint nichts anderes als die Jugendlichen dort abzuholen, wo sie sich befinden. Wer die Fragen, Sorgen und zuweilen auch Ängste von jungen KollegInnen ernst nimmt, befindet sich auf dem richtigen Weg. Die Jugend von heute verlangt keineswegs Patentlösungen – was sie erwartet, ist die Respektierung ihrer Probleme.

Das wissen die KollegInnen bei Alcatel SEL in Stuttgart am praktischen Fall zu berichten. Der schlichte Appell an die Jungfacharbeiter, doch bitteschön in der IG Metall zu bleiben, war ihnen zu wenig. Er wäre wohl auch wirkungslos verpufft, da die Übernahme der ehemaligen Auszubildenden äußerst fraglich war. Aber genau hierin lag die große Chance für eine Mitgliederpflege ganz besonderer Art. Denn Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die IG Metall Stuttgart setzten auf ein neues Qualifizierungsmodell. Auf der Grundlage des Qualifizierungstarifvertrags entwickelten die Genannten mit den künftigen Nachwuchskräften Weiterbildungsangebote.
Das Spektrum reichte vom *Profiling*, über Bedürfnissanalyse und Bewerbertraining bis hin zu Rhetorik und E-Learning. Die Umsetzung des Konzepts erfolgte schließlich mit Hilfe des Betriebsverfassungsgesetzes. Namentlich die Vorschriften zur Personalplanung und der neue Paragraf 92a BetrVG „Beschäftigungssicherung“ sowie das Mitbestimmungsrecht bei der beruflichen Bildung (§§ 96 folgende BetrVG) eröffneten dem Betriebsrat und der JAV den nötigen Handlungsspielraum.
Eine anderes, gleichermaßen erfolgreiches Modell stammt aus dem IGM Bezirk Frankfurt am Main. Ein Stufenplan legt fest, wer von den sich der Abschlussprüfung nähernden Azubis wann mit welchen Themen anzusprechen ist. Das Themenspektrum umfasst die Übernahme ebenso wie etwa Eingruppierung, Weiterbildung, Studium beziehungsweise Wehr- und Zivildienst.
Naturgemäß muss in derartige Modelle Zeit und auch Geld investiert werden. Doch jede Investition dieser Art heißt, in die Zukunft zu investieren. Wohlgemerkt: In die Zukunft auch der IG Metall. Denn nahezu alle der optimal angesprochenen Azubis und Nachwuchskräfte sind heute noch IG Metall-Mitglied; einige von ihnen machen bereits mit in verschiedenen Gremien.



Die neuen Chancen des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes

Das wäre vor der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes nicht möglich gewesen. Der Betriebsrat holt sich Sachverstand aus der Belegschaft, um ein Problem analysiert und gelöst zu bekommen. Bis zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes war ein derartiges Unterfangen unvorstellbar. Dank eines in § 80 Absatz 2 eingefügten Satzes haben Betriebsräte und Vertrauensleute nun die Chance zur gemeinsamen Bearbeitung ein und derselben Sachfrage. Doch ein breit angelegtes Projekt zeigt: Dieser Paragraf bietet noch weitere Chancen.

Hat das neue Betriebsverfassungsgesetz in einem Betrieb mit 400 Beschäftigten tatsächlich etwas verändert? Blickt man lediglich auf die Zahlen, ist man geneigt, dies zu verneinen: Der Betriebsrat zählt nach altem wie auch nach neuem Recht neun Mitglieder, wovon eines freigestellt ist.
Trotzdem. In Arbeitsgruppe 8 ging es um nichts anderes als um die Vorteile des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes. Die Berichterstatter blickten lediglich auf eine Vorschrift, nämlich den Paragrafen 80 Absatz 2 Satz 3 . Den kennen sie aus dem Eff-Eff; immerhin hatten sie ihn im Rahmen eines IGM-Projekts ausreichend kennen gelernt.

Dass ein einziger Satz so viel ändern kann, hatten sie wohl selbst nicht erwartet, als sie sich im Dezember 2003 zum ersten Workshop in Sachen „§ 80 II 3 BetrVG“ eingefunden hatten. Inzwischen wissen sie sehr genau, wie Betriebsräte und Vertrauensleute auf Basis dieser Vorschrift eine gemeinsame Arbeitsgrundlage schaffen können.
Musste der Betriebsrat bislang Probleme entweder alleine oder allenfalls unter Zuhilfenahme von externen Sachverständigen bewältigen, eröffnet ihm der neue Paragraf eine weitere Möglichkeit: Er darf zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben die Sachkunde von Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft nutzen.

„Sachkundige Arbeitnehmer“ können entweder als Berater des Betriebsrats auftreten oder unmittelbar gegenüber der Belegschaft, etwa in der Abteilungs- oder Betriebsversammlung, berichten. Selbst ein Netzwerk von verschiedenen betrieblichen Auskunftspersonen ist denkbar und zulässig. Die Möglichkeiten sind ebenso vielfältig wie der Aufgabenbereich, in dem die Berater aus der Belegschaft tätig werden dürfen; schließlich unterstützen sie den Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und sie tun dies als „Experten in eigener Sache“. Ob ERA, Gefährdungsanalyse, Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung, Prämienlohn oder Entlohnungssystem schlechthin – betriebliche Auskunftpersonen können zu nahezu allen Themen herangezogen werden.

Sowohl Betriebsrat als auch Auskunftpersonen profitieren davon. Zum einen macht die Zusammenarbeit für viele die Arbeit des Betriebsrats durchschaubar. Zum anderen fühlen sich die um Rat ersuchten KollegInnen ernst genommen und helfen gerne. Kommen sie dann noch aus dem Vertrauenskörper, kann dies sogar dazu führen, neue Kandidaten für die nächste Betriebsratswahl aufzubauen. Letztlich ist auch der Betriebsrat für die Unterstützung dankbar, denn Arbeit gibt es im Betriebsratsbüro zuhauf. Dafür sorgt ja der Arbeitgeber.

„Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen."

§ 80 Absatz 2 Satz 3 BetrVG im Wortlaut.





Gemeinsam lernen, gemeinsam kämpfen

Deutschland ist eine Wissensgesellschaft, auch im Betrieb. Die IG Metall Vertrauensleute merken das tagein tagaus, wenn sie von den KollegInnen auf dieses oder jenes arbeitsrechtliche Problem angesprochen werden. Wer die Fragen der KollegInnen glaubwürdig und kompetent beantwortet, wird als IG Metaller ernst genommen. Für die Mitgliederentwicklung und Schlagkraft der Organisation ist dies nur vorteilhaft. Neu gewählte Vertrauensleute wissen aber auch: Überzeugungsarbeit funktioniert nur mit einem breiten Grundwissen. Dafür sorgen die Bildungsangebote der IG Metall.



Die Palette der in der IG Metall zu findenden Schulungen für Vertrauensleute ist groß. Schließlich werden Vertrauensleute täglich mit Fragen der KollegInnen vor Ort gelöchert. Ob Entgeltrahmenabkommen oder die am Vortag verfolgte Christiansen-Show im Ersten. Die Vertrauensleute im Betrieb sind die Repräsentanten der IG Metall im Betrieb und erste Anlaufstationen für die KollegInnen, wenn sie etwas über die IG Metall wissen wollen. Also werden Vertrauensleute als Auskunftpersonen in Sachen Gewerkschaftspolitik, Tarifrecht und vielem mehr in die Pflicht genommen. Nur gut, wenn derartige Themen schon mal in einer Schulung diskutiert werden konnten. Nur hier können Vertrauensleute die nötige Selbstsicherheit erlangen, um auch kritische Diskussionen im Betrieb führen zu können.

Für die Bildungsarbeiter der IG Metall eine große Herausforderung. Denn bei aller Themenfülle ist eines zu beachten: Neu gewählte Vertrauensleute müssen an die wichtigen Themen herangeführt werden. Dies geschieht am besten möglichst bald nach der Wahl zur Vertrauensfrau beziehungsweise zum Vertrauensmann und auf regionaler Ebene.

Alle Praxisberichte der Arbeitsgruppe taugen als Beispiele guter Bildungsarbeit für Vertrauensleute. Ob das Aufgreifen betrieblicher Problemfelder im Seminar oder Schulungen im Baukastenprinzip – gewerkschaftliche Bildungsarbeit stellt sich ständig den sich aufs Neue verändernden Herausforderungen.

Verantwortlich dafür zeichnen häufig Bildungsplaner im Vertrauenskörper und in der Verwaltungsstelle. Ihr Job ist es, frisch gewählten Vertrauensleuten einen Weg durch das Dickicht der Bildungsangebote zu zeigen. In der Verwaltungsstelle Siegen etwa hat der Bildungsberater zugleich darauf zu achten, ob das in den Vertrauenskörper gewählte Mitglied an Tarifpolitik interessiert ist. Denn dann kommt neben dem Einführungsseminar für Vertrauensleute auch die in Siegen angebotene Qualifizierungsreihe für Tarifexperten in Betracht.

Bei aller Verschiedenheit der Bildungsangebote sollte – so die Arbeitsgruppe – stets das gemeinsame Handeln im Vordergrund stehen. Schließlich gilt in der IG Metall schon lange der Grundsatz: Gemeinsam lernen, gemeinsam kämpfen.



Wenn Arbeit nicht mehr satt macht

„Working poor“ heißen in den Vereinigten Staaten jene, die trotz eines Jobs unterhalb des Existenzminimums leben müssen. „Hartz I“ bis „Hartz IV“ lässt viele befürchten, dass dieser Trend auch in Deutschland bittere Wirklichkeit wird. Ebenso wie ihre Gewerkschaft beobachten viele IG Metall-Vertrauensleute die Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts mit großer Sorge. Immer weniger von ihnen sind bereit, dem fortschreitenden Rückbau des Sozialstaats tatenlos zuzusehen. Das „Arbeitnehmerbegehren“ der IG Metall ist ein wichtiger Schritt. Doch nicht der einzige, wie sich in Arbeitsgruppe 10 zeigte.



IG Metall Vertrauensleute sind kreativ, wenn es um die Verteidigung des Sozialstaats geht. Die in Arbeitsgruppe 10 vorgestellten Aktionen auf lokaler und regionaler Ebene belegen dies nachdrücklich. Ein Flugblatt wie bei Siemens Schaltanlagenwerk oder die SWF-Betriebszeitung der IG Metall Vertrauensleute – überall suchen engagierte IG Metaller die Diskussion mit der betrieblichen und außerbetrieblichen Öffentlichkeit über das Thema 'Sozialstaat'.

Dabei verhalten sich die KollegInnen – entgegen dem öffentlich oft zu vernehmenden Vorwurf – keineswegs als „Reformblockierer". Ihnen geht es vielmehr um Gerechtigkeit bei der Einkommensverteilung und der – aus ihrer Sicht – ungebührlichen Belastung von Arbeitslosen, Alleinerziehenden, Alten und minder gut ausgebildeten Menschen hierzulande.
Die Vetrauensleute des Lampenherstellers Osram erstellten eine PowerPoint-Argumentation zum Thema „Sozialstaat und Verteilungspolitik". Schonungslos hatten die KollegInnen zusammengetragen, was ihnen zu den Vorschlägen der Sozialstaatskritiker ein- und aufgefallen war. Kurzum: Sie machten Reichtum zum Thema, wohlwissend, dass stets die Armen als Sozialschmarotzer wahrgenommen werden.
Der Erfolg gibt der Vertrauenskörperleitung Recht. Nur selten war bei Osram über soziale Gerechtigkeit so intensiv und engagiert diskutiert worden.

Trotz aller Schwierigkeiten bei der Mobilisierung, trotz Politikverdruss und einer tendenziösen Berichterstattung in den Medien, die das Thema Reichtum und Verteilungsgerechtigkeit totschweigen – Resignation wäre das Falsche. Gute Argumente lebendig präsentiert, entfalten große Wirkung. Am besten szenisch dargestellt, dringen sie eher in die Köpfe als langatmige Positionspapiere. Gleichwohl haben auch diese ihrer Bedeutung. Denn Hintergrundwissen zur Entwicklung von Argumentationen fehle oft und könne erst langsam angeeignet werden. Hierbei können Bündnisse mit anderen Gewerkschaftern wie etwa denen von *ver.di,* aber auch mit den Kritikern einer hemmungslosen Globalisierung bei *Attac* weiterhelfen. Schließlich wollen nicht nur IGM-Vertrauensleute vermeiden, dass Arbeit nicht mehr satt macht.







Wirtschaft, Politik und IG Metall an einem Tisch – unterschiedliche Meinungen wurden schnell deutlich. Von linka nach rechts: Günther Fleig, Arbeitsdirektor bei Daimler Chrysler, Frank-Walter Steinmeier, Chef des Kanzleramts, und Berthold Huber, 2. Vorsitzender IGM.

Wie weiter mit dem Standort „D“?

Die Diskussion über den Standort Deutschland ist ein wahrer Dauerbrenner. Globalisierung mitsamt freiem Handel und weltumspannenden Finanzmärkten bleiben nicht ohne Folgen für die Arbeitswelt und damit für die Gewerkschaft. Tariflöhne und die Mitbestimmungspraxis geraten immer stärker ins Visier der Arbeitgeber. Betriebsräte und Vertrauensleute werden mit dem Argument namens Wettbewerbsfähigkeit immer stärker vom Management in die Pflicht genommen. Die unterschiedlichen Meinungen zur Standortdebatte brachte die Podiumsdiskussion während der Vertrauensleutekonferenz zu Tage.

Die WDR-Journalisten Randi Crott und Helmut Rehmsen hatten sich unter den Vertrauensleuten umgehört und wussten ziemlich genau, wo die IG Metaller bei der Standort-Diskussion der Schuh drückt. Also fragten Moderatorin Crott und ihr Kollege Rehmsen die Podiumsteilnehmer das, was die IG Metaller besonders interessierte. Angesichts der von den Arbeitgebern vorgeschlagenen weitgehenden Abschaffung der Mitbestimmung wollten die Vertrauensleute im Saal naturgemäß wissen, wie DaimlerChrysler-Vorstandmitglied Günther Fleig zur Mitbestimmung steht. Doch der Arbeitsdirektor nach dem 76er-Mitbestimmungsmodell lavierte um eine klare Antwort herum. Statt dessen erklärte er, dass er sowohl Befürworter als auch Gegner der Mitbestimmung kenne. Trotzdem wurde recht früh deutlich, dass Fleig dem deutschen Modell „Mitbestimmung“ nicht unbedingt die Stange hält. Unter Berufung auf eine sich verändernde Weltwirtschaft sprach sich Personaldirektor Fleig für Anpassungen und Reformen aus. Dass diese Reform vor der Mitbestimmung nicht Halt machen darf, wurde im weiteren Verlauf immer deutlicher. Deregulierung im Sinne von „weniger Staat“ und weniger die unternehmerische Entscheidungsfreiheit betreffende Vorschriften zum Wohle einer besseren Wettbewerbsfähigkeit – sind die Denkkategorien des Managers. Mitbestimmung ließe sich damit zwar vereinbaren. Gleichwohl fragte Fleig, wo denn die Arbeitnehmer über die Unternehmensmitbestimmung Erfolge erzielt hätten.

Die Antwort darauf lieferte ihm Berthold Huber auf dem Fuß. Der Zweite Vorsitzende der IG Metall erinnerte sich an seine Zeit im Aufsichtsrat eines Stahlunternehmens im Saarland. „Hätten wir damals nicht gemeinsam mit dem neutralen Mann im Aufsichtsrat für Neuinvestitionen votiert – es gäbe heute keine Stahlindustrie im Saarland mehr“, resümierte Huber das Geschehen. Investitionsentscheidungen seien der Schlüssel für eine sichere Zukunft des Unternehmens und der Arbeitsplätze gleichermaßen. Mit Blick auf Opel vertrat Huber die Überzeugung, dass es dem Unternehmen wirtschaftlich weitaus besser ginge, hätten die Manager auf die von den Arbeitnehmern gemachten Vorschläge zur Produktpalette gehört. Das Gegenteil aber sei der Fall. Vielmehr sei die Opel AG den bei General Motors im amerikanischen Detroit getroffenen Entscheidungen uneingeschränkt ausgesetzt. Dies allein, so Huber, zeige, dass die deutsche Mitbestimmung keinesfalls ein Standortnachteil sei. Arbeitnehmer, die mitbestimmen dürften, würden regelmäßig Entscheidungen vorbereiten und tragen, die der Belegschaft als Ganzes und nicht etwa nur den Anteilseignern zugute kommen. Georg Nassauer, KBR-Vorsitzender bei Siemens und Detlef Feye, VK-Leiter beim Gabelstapler-Hersteller Still in Hamburg, pflichteten Huber bei. Aus eigener Erfahrung könnten sie nur bestätigen, dass es bei der Mitbestimmung nicht etwa um ein kategorisches „Nein“ gegen sämtliche Vorschläge des Unternehmers gehe. Mitbestimmung sei vielmehr ein Synonym für Co-Management, bei dem die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat einen Prozess kritisch-konstruktiv begleiteten.

Unterstützung in dieser Frage um die Mitbestimmung dürfen die IG Metaller auch von Bundeskanzler Schröder erwarten. Kanzleramtschef Frank-Walter Steinmeier teilte der Konferenz mit, dass die Bundesregierung und der Kanzler an der Mitbestimmung nicht rütteln lassen wollen. Eine Garantie für die Mitbestimmung wollte Steinmeier aber nicht geben. Angesichts der in Brüssel diskutierten EU-Fusionsrichtlinie und vor dem Hintergrund, dass Deutschland nur wenige Bündnispartner in der Mitbestimmungsfrage habe, sei der politische Druck immens.

Die zweite auf dem Podium diskutierte Frage rankte sich um den Tarifvertrag. Redete Manager Fleig der Flexibilität generell das Wort, sahen die Metaller die Sache etwas differenzierter. Solange Unternehmen wie die Top 30 des DAX aktuell Gewinne in bisher ungeahnter Höhe einfahren, solange gäbe es auch keine Null-Runden. Die „Fußkranken“

„Welche Aufgaben hat ein Vertrauensmann im Betrieb? Können Vertrauensleute was verändern?“, fragt Helmut Rehmsen den VK-Leiter der Firma Still, Detlef Feye.



unter den Unternehmen seien nicht das Maß des tarifpolitisch Möglichen, erklärte Georg Nassauer in bestechender Klarheit. Berthold Huber warnte davor, die Standortdebatte immer wieder mit Arbeitnehmerrechten zu verknüpfen. Wer dies tue, lasse außer acht, dass steuerrechtliche Unterschiede innerhalb der Europäischen Union maßgeblich für Standortverlagerungen seien. Er verwies hierbei auf das Beispiel Siemens-Handy-Produktion in Kamp-Lintfort. Der Kostenvergleich wäre anders ausgefallen, hätte Ungarn als neuer Standort der Siemens AG nicht für zehn Jahre Steuerfreiheit in Aussicht gestellt. Hier gäbe es massiven politischen Handlungsbedarf.

Einig waren sich alle über den hohen Wert einer guten Qualifikation. Insbesondere Arbeitnehmer müssen ohne lebenslanges Lernen eine Abqualifizierung und damit ein höheres Arbeitsplatzverlustrisiko in Kauf nehmen. Abhilfe könne nur ein vom Arbeitgeber unterstütztes Qualifizierungsprogramm schaffen. Doch längst nicht alle Unternehmen ließen sich auf derartiges ein. Sie werben lieber qualifizierte Mitarbeiter ab, statt eigene Mitarbeiter zu qualifizieren. Hier werde sich die IG Metall in besonderer Weise engagieren, kündigte Huber an. Auf Unterstützung aus dem Kanzleramt darf die IG Metall in dieser Frage hoffen – bezeichnete doch auch des Kanzlers „rechte Hand“ Frank-Walter Steinmeier „Innovation“ als den Wachstumsmotor schlechthin.



Randi Crott (rechts) und Helmut Rehmsen (links) leiteten die Diskussion mit Detlef Feye, VK-Leiter Firma Still, Georg Nassauer, KBR-Vorsitzender Siemens AG, Günther Fleig, Arbeitsdirektor DaimlerChrysler, Frank-Walter Steinmeier, Kanzleramtschef, und Berthold Huber (von links nach rechts).

Auch wenn der neoliberale Geist überall zu sein scheint – Resignation ist nicht die Sache der IG Metall. Zum aktiven Gegensteuern ruft Berthold Huber die Vertrauensfrauen und -männer auf.



Neue Wege in der Tarif- und Betriebspolitik

Der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, sah sich durch die Diskussionen in den Arbeitsgruppen bestätigt. Bestätigt darin, dass die Vision von „einer anderen Arbeitswelt“ auch unter schwierigen Rahmenbedingungen berechtigt ist. Der alle Arbeitsgruppen beherrschende „rote Faden“ laute aus gutem Grund, so Huber: „Wie richten wir unsere gewerkschaftliche Betriebspolitik aus, damit wir die Verhältnisse in diesen schwierigen Zeiten nicht nur erleiden, sondern mitgestalten und – wo es notwendig ist – auch verändern können?“ Mit Blick auf das Motto „Eine andere Arbeitswelt ist möglich“ sagte der zweite Vorsitzende: „Wir wollen unser Motto nicht bloß verkünden, sondern wir wollen es umsetzen..

Dass das Verhältnis von Tarifpolitik und Betriebspolitik neu auszurichten sei, wertete Huber als das wichtigste Ergebnis der Konferenz. „In fünf Arbeitsgruppen haben wir uns direkt oder indirekt mit diesem Thema beschäftigt“, so sein Befund. Zum Thema Neoliberalismus sagte er: „Das Problem ist nicht in erster Linie, dass wir ihm jeden Sonntag bei Christiansen begegnen“; denn beim Fernsehen gebe es immer noch die Aus-Taste. „Unsere große Herausforderung ist doch, dass der Neoliberalismus längst betriebspolitischer Alltag ist. Wir begegnen ihm jeden Tag im Unternehmen“, so Huber. Aber jedem Lamento erteilte der Zweite Vorsitzende eine klare Absage und riet allen: „Das müssen wir nicht bejammern. Wir müssen Antworten entwickeln, wie wir vor allem in unserer Tarif- und Betriebspolitik damit umgehen.“

Früher habe eine klare Arbeitsteilung zwischen den beiden Politikfeldern bestanden. „Tarifpolitik hat abschließend und verbindlich die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt. Die Betriebsparteien waren dafür zuständig, dass diese Regelungen eingehalten wurden“ – so der von Huber angestellte Rückblick. Heute stelle sich die Situation völlig anders dar; denn die gesamtwirtschaftlich begründete Tarifpolitik werde in den Unternehmen „mit einzelnen betriebswirtschaftlichen Profit- oder Krisenstrategien konfrontiert“.

Vor fast 15 Jahren sei die IG Metall erstmals mit dieser Entwicklung konfrontiert gewesen. Damals „haben wir zuerst so genannte Härtefälle tariflich geregelt. Ab 1995 wurden zunehmend Vereinbarungen auch mit und für Unternehmen getroffen, die nicht insolvenzbedroht waren, aber eine



Nur wenn alle mitmachen, ist eine andere Arbeitswelt möglich.

betriebswirtschaftlich nachprüfbare Krise nachgewiesen haben", rief Huber die tarifpolitische Entwicklung der vergangenen Jahre in Erinnerung. Ende der 1990er Jahre habe man mit „abweichenden betrieblichen Tarifnormen" zunehmend stärker auf strategische Fehler von Unternehmen reagiert. Die beschriebene Entwicklung machte, so Huber, eines erforderlich: „Ein unkontrolliertes Unterlaufen der Tarifnormen zu verhindern!" Es nütze doch nichts, wenn über abweichende Tarifregelungen nicht gesprochen werde, aber die „Tresore – einige bezeichnen sie auch als ‚Giftschränke' – mit abweichenden Tarifvereinbarungen in Verwaltungsstellen, Bezirken und beim Vorstand zu platzen drohen."

„Pforzheim" schafft Transparenz

Feste Standards habe erst der im Jahr 2004 erzielte Pforzheimer Abschluss gesetzt. Huber appellierte, sich „an die Regelungen, die wir mit dem Pforzheimer Tarifvertrag und den nachfolgenden Abschlüssen vereinbart haben, diszipliniert zu halten." Denn – so der Zweite Vorsitzende der IG Metall weiter: „Ein Tarifvertrag ist ein Tarifvertrag und kein Freibrief für Arbeitszeitverlängerung und Entgeltkürzungen." Schon deshalb werde die IG Metall auch in vielen Fällen „Nein" zu abweichenden Regelungen sagen müssen.

Abweichende Regelungen kommen nur unter Beachtung der vom Pforzheimer Abschluss aufgestellten Bedingungen zu Stande. „Abweichungen vom Flächentarif können nur mit der IG Metall und nicht mit den Betriebsräten geregelt werden", lautet die erste Voraussetzung. Einem Missbrauch des Haustarifvertrags als Wettbewerbsinstrument erteilte Huber eine klare Absage und stellte klar: „Es ist inakzeptabel, Arbeitsplätze in einem Betrieb durch Lohnverzicht zu erhalten und Arbeitsplätze im Konkurrenzbetrieb dadurch zu gefährden."

Die für Huber wichtigste Voraussetzung einer abweichenden tariflichen Regelung ist „die Gegenleistung". Huber dazu: „Nachhaltige Beschäftigungssicherung – und zwar eine tarifvertraglich festgelegte, keine Absichtserklärung in der Präambel – muss die Gegenleistung der anderen Seite sein." Schon hieran würden bereits heute mehr als die Hälfte aller von Arbeitgeberseite gestellten Anfragen in Richtung eines Tarifvertrags zur Standortsicherung scheitern. Eine weitere Hürde für den Abschluss abweichender Vereinbarungen sei die Befristung. Huber warnte hier nachdrücklich vor einem Verzicht: „Die Abweichung vom Flächentarif ist zeitlich zu befristen. Nur wenn es uns gelingt, dies in der Praxis durchzusetzen, kann ein kontrolliertes Dumping im Rahmen der Standortkonkurrenz verhindert werden."

Für eine strategische Neuausrichtung

Angesichts der sich veränderten Bedingungen gelte es, die organisationspolitischen Instrumente weiter zu entwickeln. Die Verzahnung von Tarif- und Betriebspolitik erfordere eine Intensivierung der Branchenarbeit ebenso wie neue Formen der Zusammenarbeit sowohl auf Unternehmens- als auch auf Konzernebene. „Die IG Metall-Beauftragten für Gesamt- und Konzernbetriebsräte erhalten eine neue Funktion bei der Koordinierung von Tarif- und Betriebspolitik", lenkte Huber den Blick auf künftige Veränderungen in der IG Metall.

Lediglich ein konzernübergreifendes Handeln der IG Metall und ihrer betrieblichen Akteure könne den „örtlichen Erpressungsdruck erheblich abmildern". Eine wichtige Rolle nähmen die Vertrauensleute bei dieser Strategie ein. „Die GBR/KBR-Beauftragten müssen ebenfalls sicherstellen, dass die Vertrauensleute in diese Prozesse unternehmens- und konzernweit einbezogen werden", stellte Huber fest und hob hervor: „Letztlich müssen die Konflikte vor Ort geführt und entschieden werden." Dem habe man mit neuen Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen innerhalb der IG Metall zu entsprechen. „Konflikte vor Ort brauchen die Beteiligung der Mitglieder und betriebliche Tarifkommissionen", sagte Huber und kündigte für Anfang 2005 die Neufassung der IG Metall-Richtlinie für Tarifkommissionen an.

Vor diesem Hintergrund resümierte Huber die in den Arbeitsgruppen erfolgten Diskussionen und stellte sie in einen Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung der IG Metall. Denn ohne die Vision einer humaneren Arbeitswelt und einer erweiterten Mitbestimmung auf Betriebsrats- und Unternehmensebene seien die gesteckten Ziele nicht zu erreichen. Die Diskussionen der Konferenz stimmten den Zweiten Vorsitzenden indes zuversichtlich. Huber zum Schluss seines Referats: „Ich bin überzeugt: Vertrauensleute der IG Metall können und werden die Zukunft gestalten – eine andere Arbeitswelt ist möglich."



Vertrauensleute werden künftig die ersten Ansprechpartner für Fragen rund um den Tarifvertrag sein. Denn Betriebs- und Tarifpolitik rücken enger zusammen.


WIR WIRBELN